

# アメリカにおけるセクハラについて

## Sexual Harassment in the U.S.

木 内 隆 司

Takashi KINOUCHI

### 一 はじめに

職場におけるセクハラ、性的嫌がらせに関して、日本で発展した法理はこれを被害者に対する人格権侵害と捉え、加害者については不法行為責任、使用者の責任については不法行為上の使用者責任あるいは労働契約上の義務違反として、被害者の損害賠償請求を認めるのが通例であろう。一方、アメリカでは、当初この問題に対応する制定法が見つからず、またコモン・ローの法理適用にも問題が残る等の事情があり、公民権法において性差別が禁止されると、アメリカにおけるセクハラは性差別として捉えられ、公民権法の下で理論進展してきた。セクハラの本質を被害者の人格権侵害と考えるか、被害者に対する性差別と捉えるか難しい問題であるが、アメリカの法理を考察することにより、セクハラを性差別と捉えた場合の利点と限界を考えてみたい。セクハラについては、その成立要件、加害者の責任のみならず使用者の責任、裁判におけるセクハラ行為の証明方法、被害者の救済、セクハラ防止等に関する行政、特にEEOCの関与等々が問題となるが、人格権侵害か性差別かという観点からは、セクハラの成立要件が特に問題となる。もちろん、セクハラの成立要件以外の問題も重要と解せられるが、必要最小限の言及に止めたい。

### 二 アメリカにおけるセクハラ禁止の法的根拠と初期の裁判例

アメリカにおいて雇用平等が著しく進展した直接の法的根拠は、いうまでもなく雇用の場における種々の差別を禁止したCivil Rights Act of 1964<sup>(1)</sup>である。本法は当初人種及び宗教に基づく差別の排除を目的としていたと言われており、性差別の禁止を含むものではなかったと言われるが、いづれにせよ公民権法で明確に性差別が禁止されたことにより、雇用の場における男女平等が促進されることとなる。<sup>(2)</sup>

ただ、公民権法で雇用の場における性差別は禁止されたものの、性差別禁止の規範的意味内容について、これに関する立法史がさほど明確なものではなく、またハラスメントに関して言えば、公民権法が明文でハラスメントを禁止している訳でもないので、当初公民権法により差別のみならずハラスメントも禁止されていると解するか不分明であった。

アメリカにおいて公民権法の下でハラスメントが初めて認容された事件は、1971年の<sup>(3)</sup>Rogers v. EEOCである。本件はセクハラに関するものではなく、メキシコ系アメリカ人の出身国ないしは人種に関するハラスメントを取り扱うものであった。原告は公民権法違反の差別があったとしてEEOCに告発を行ったが、原告が主張した差別内容は次の通りである。原告は病院に勤務しているが、病院では患者を出身国ないし人種的に分離・区別しており、原告は特定の出身国ないし人種の患者のみの世話をするというハラスメントをうけている。職場で唯一人のスペイン姓であるため、仕事内容はマネージャーから高く評価されていたものの、出身国ないしは人種に関わる差異が同僚との不和・軋轢をもたらすとの理由で解雇されたというものである。告発を受けたEEOCは調査を開始したが、病院が任意に関連資料を提出しなかったため、行政権限で証拠閲覧命令（Demand for Access to Evidence）を出すことになる。そして、この命令は原告及び他の従業員に関する情報のみならず、患者に関する情報も含んでいた。病院はEEOCの命令を無効ないしは修正する訴えを連邦地方裁判所に提起した。連邦地方裁判所は証拠閲覧命令は認めたものの、患者に関する情報の提供に関してはこれを認めなかった。これを不服として第五巡回控訴裁判所にEEOCが控訴したのが本件である。なお、連邦地方裁判所は、原告のハラスメントの内容に関し、仮に病院が患者を区別し右慣行が原告の感情を刺激し仕事を不愉快にさせるとしても、公民権法が規定する不法な雇用行為を使用者が行ったという意味において原告が苦しめられたとの証明はないと判断している。

第五巡回控訴裁判所は、連邦地方裁判所の判断を覆し、公民権法の立法趣旨は差別による種々の弊害を排除することであり、濫用的な差別的環境は例えば原告が具体的な経済的損害（any tangible economic injury）に苦しんでいなくとも公民権法に違反する。このように解さ

---

✓（１）Civil Rights Act of 1964, Title VII 703 (a) は、以下の通り規定する。

It shall be an unlawful employment practice for an employer

(1) to fail or refuse to hire or to discharge any individual, or otherwise to discriminate against any individual with respect to his compensation, terms, conditions, or privileges of employment, because of such individual's race, color, religion, sex, or national origin ; or

(2) to limit, segregate, or classify his employees or applicants for employment in any way which would derive or tend to derive any individual of employment opportunities or otherwise adversely affect his status as an employees, because of such individual's race, color, religion, sex, or national origin.

42 U. S. C. 2000e- 2 (a) (2000).

✓（２）公民権法に性差別の禁止が盛り込まれるようになった経過については、Lisa Rhode, The Sixth circuits' double standard in hostile work environment claims, 58 Cincinnati Law Review 779 (1989), at 809-810. Jon D. Bible, Jespersen v. Harrah's Operating Co : Ninth Circuit rejects Title VII sex discrimination challenge to employee appearance policy, Labor Law Journal (Fall 2006) p. 182-. 例えば、Jon D. Bibleの説明によれば、法案の不成立を目して性差別の禁止をも主張したVirginia州選出の下院議員の修正案がほとんど議論されることなく承認され、上院でもさしたる議論はなされなかったとされる。Id. at 184.

（３）454 F. 2d 234 (5 th Cir. 1971), cert. denied, 406 U. S. 957 (1972).

ないと、使用者は差別を永続化する巧妙な方法を工夫するから公民権法の背後にある議会の意図を実現することはできない旨判示する。<sup>(4)</sup>

公民権法は人種、出身国等にかかる雇用条件上の差別、解雇等を禁止しており、本件で原告は出身国ないしは人種に関わる差異が同僚との不和・軋轢をもたらすとの理由で解雇されたと主張しているが証明されている訳ではない。だとすれば、本件において公民権法違反の雇用条件差別が認定されるか否かは、メキシコ系アメリカ人の原告が特定の出身国ないし人種の患者のみの世話をさせられていたということが公民権法上の雇用条件差別とみなされるか、その法的根拠はどこにあるかということになる。第五巡回控訴裁判所は公民権法に規定されている雇用条件（terms, conditions, or privilege of employment）という文言を広く解釈し、具体的な経済的損害が認定されなくとも感情的・精神的損害も公民権法上の雇用条件に該当し、このように解さないと差別の根絶を目的とする公民権法の立法趣旨は達成されないと理解している。採用拒否、解雇等は当然として雇用条件差別という場合、従来の常識によれば通常は経済的損害の伴う降格、減給、配転等々を意味すると解するのが通例であろう。この意味では経済的損害がみられないとの考慮で原告の主張内容を認めない連邦地方裁判所の判断が従来の常識に合致するのかもしれない。ただ、公民権法の立法趣旨からして、差別のない雇用社会を作りたいという第五巡回控訴裁判所の熱意は評価されるべきだと思われる。Rogers 事件において第五巡回控訴裁判所が雇用条件差別を広く解し経済的損害がみられないハラスメントも公民権法違反になると判断したことは、後のハラスメント関連の事件に大きな影響を及ぼしたように思える。ハラスメントには、セクハラのみならず人種的ハラスメント、宗教に関わるハラスメント、出身国に関わるハラスメント、更には年齢、障害、妊娠等々に関わるハラスメント等種々のものが存在し、<sup>(5)</sup>ハラスメントの法理はある意味で共通するからである。

アメリカにおけるセクハラに関連する最初の裁判は、公民権法制定後ほぼ10年後に提起さ

---

(4) 判旨は、次のように述べている。[I] t is my belief that employees' psychological as well as economic fringes are statutorily entitled to protection from employer abuse, and that the phrase 'terms, conditions, or privilege of employment' in Section 703 [of the Civil Rights Act] is an expansive concept which sweeps within its protective ambit the practice of creating a working environment heavily charged with ethnic or racial discrimination ..... One can readily envision working environments so heavily polluted with discrimination as to destroy completely the emotional and psychological stability of minority group workers, and I think section 703 of Title VII was aimed at the eradication of such noxious practices. Id. at 238.

(5) 初期のハラスメントに関する事件は、人種に関するものが大多数であったといわれる。Sharon T Bradford, Relief for Hostile Work Environment Discrimination: Restoring Title VII's Remedial Powers, 99 The Yale Law Journal 1611 (1990) at 1627. 現在でも、ハラスメントの告発の件数は、人種に関わるものが最も多いようである。1990年代にEEOCに告発されたハラスメントの件数は109,472件あるといわれるが、人種的ハラスメントが43%, 出身国に関わるハラスメントが14%, セクハラは33%を占めているといわれる。Michael W. Johnson, Harassment and Discrimination Prevention Training: What The Law Requires, Labor Law Journal (Summer 2004) p. 119-. at 125.

れた *Barnes v. Train* <sup>(6)</sup> ではないかと言われている。本件の原告は連邦公務員であるが、<sup>(7)</sup> 上司からの勤務時間後の付き合いを拒否したため、これまでの仕事を廃止され前の仕事に戻されたが、その原因が上司との特殊な関係を持つことを拒否したことにより、公民権法が禁止する性差別に該当すると原告が主張したものである。連邦地方裁判所は、原告が上司との特殊な関係に入ることを拒否したが故に仕事上の不利益を被ったとの主張を否定はしなかったものの、上司の要求を拒否したが故に報復的行為を受けたとの主張は公民権法に包摂される差別的行為ではない旨判断している。原告の主張の要旨は上司の要求を拒否して差別されたというものであり、原告の性を理由とするものではない。これは、単に非友好的な人間関係 (inharmonious personal relationship) に起因する軋轢であり、上司の行為が許されざるものであったとしても雇用を継続するに際し原告の性に基づく恣意的な障害を創設するものではない旨判示している。

セクハラには sexual conduct への服従が具体的な経済的利益を受ける条件、逆に言えば具体的な経済的損害を受けない条件と解される対価型 (quid pro quo) と性に関わる加害者の言動、好意の要求等が被害者の労働環境の悪化をもたらす環境型 (hostile, offensive, abusive work environment) の二種類のものがあるといわれるが、本件は現在の基準で言えば典型的な対価型のセクハラに該当すると判断できるものである。また、本件における判断は、出身国ないしは人種に関わるハラスメント、Rogers 事件を審理した第五巡回控訴裁判所の公民権法の下での差別を撤廃したいという熱意からほど遠いものがある。本件における連邦地方裁判所の判断は、公民権法が規定する雇用条件差別の意味内容を考察するまでもなく、すべてを私的な出来事と捉え、性差別の可能性すら否定している。本件は公民権法の下で初めて提起されたセクハラ事件であるが、公民権法制定以前のセクハラ関係と見られる事件においては、適用可能な連邦法が存在しないため、州法あるいはコモン・ローが適用されることになる。現在ではセクハラを禁止する多くの州法が制定され、中には公民権法より厳しい内容を規定する州法も見られるが、公民権法制定時にはかかる州法は存在しない。従って、公民権法制定以前のセクハラ関係と見られる事件に対しては、コモン・ローが唯一の救済手段となる。コモン・ロー上セクハラにかかる事件は不法行為 (tort law) の救済対象となるが、不法行為に関する法に従えばこの場合殴打・暴行 (a battery or assault claim) を主張するのが大多数であり、勝訴の数も多くはなく、事件は個人的な問題と解され、セクハラが社会的な差別問題を含むとの理解はなされていなかったようである。<sup>(8)</sup> Barnes 事件における連邦地方裁判所の判断

(6) 13 Fair Empl. Prac. Cas (BNA) 123 (D. D. C. 1974)

(7) 公民権法は、1972年に改正され、連邦公務員、州公務員等も公民権法の適用対象とされていた。

(8) Maria M. Carrillo, Hostile Environment Sexual Harassment by a Supervisor under Title VII: Reassessment of Employer Liability in Light of The Civil Rights Act of 1991, 24 Columbia Human Rights Law Review 41 (1992-93), at 46, note 24.

も、この流れの一つであろう。Barnes 事件における連邦地方裁判所の判断は、コロンビア特別区巡回控訴裁判所で覆されている。<sup>(9)</sup>コロンビア特別区巡回控訴裁判所は、当該ハラスメントは被害者の性故に発生したのであり、被害者が異なる性であればかかる濫用は生じなかった旨述べ、本件は公民権法が禁止する性に基づく雇用差別に該当すると判断している。<sup>(10)</sup>セクハラが個人的、私的な問題ではなく、公民権法違反の雇用差別と認められるためには、セクハラには雇用上の社会的、構造的な性差別問題が含まれているとの理解が必須となる。人種、宗教等に関する雇用上の社会的、構造的差別は理解され易いものであるが、性に関しては理解が遅れたということであろうか。なお、アメリカにおいて、初めて対価型セクハラが認容された裁判は Barnes 事件における控訴審判断ではなく、奇しくも Barnes 事件を審理した同じ連邦地方裁判所の Williams v. Saxbe<sup>(11)</sup>であると言われ、本件の判断は Barnes 事件の控訴審判断の前年に出されている。

公民権法制定後、公民権法の下で初めて提起された出身国ないしは人種に関わるハラスメントに関する裁判、セクハラに関する最初の裁判を考察してきたが、これ以降裁判例は増大してくる。<sup>(12)</sup>セクハラ裁判に関して言えば、当初の裁判例は Barnes 事件における連邦地方裁判所の判断に従い、セクハラは基本的に私的な出来事であり公民権法が禁止する性に基づく雇用差別に該当しないとの判断もみられたが、セクハラには雇用上の社会的、構造的な性差別問題が含まれているとの理解が進むにつれ、セクハラは公民権法違反の性差別に該当するとの判断が優勢を占めるようになる。裁判例では、セクハラの成立要件、具体的にはセクハラに含まれる差別の解明に努力が注がれることとなる。<sup>(13)</sup>

セクハラ裁判は1981年まではすべて具体的な経済的損害を含む事件であったが、具体的な

(9) Barnes v. Costle, 561 F. 2d 983 (D. C. Cir. 1977) .

(10) コロンビア特別区巡回控訴裁判所は、次の様に述べている。“But for her womanhood……her participation in sexual activity would never have been solicited. To say, then, that she was victimized in her employment simply because she declined the invitation is to ignore the asserted fact that she was invited only because she was a woman subordinate to the inviter in the hierarchy of agency personnel.” Id. at 990.

(11) 413 F. Supp. 654 (D. D. C. 1976) .

(12) 公民権法上の救済を拒否されると、被害者はやはりコモン・ロー上の不法行為を訴えるより他に手段がないが、現在でも困難な状況は変わらないようである。加えて、訴訟費用、加害者の支払能力等を考えれば、コモン・ローによる救済を求めることは実際的ではないと言われる。John A. Gray, Is a constructive discharge from a supervisor's environmental harassment a tangible employment action ?, Labor Law Journal (Fall 2004) p. 179- at 180.

(13) 例えば、Tomkins v. Public Service Electric & Gas Co. , 600 F. 2d 1044 (3 d Cir. 1977) では、セクハラ成立の要件として、① [S] exual advances were imposed as a condition of employment. ② [T] hese sexual advances were imposed by the employer in a sexually discriminative manner. との二要件が示されている。事案は、職場の上司に夕食に誘われた女性従業員がこれに抗議したところ報復を受けたというものである。連邦地方裁判所は、夕食への誘いは一度友好的な関係 (harmonious relationship) が後に壊れた場合連邦裁判所での訴訟への誘いとなる旨述べて、原告の請求を棄却していた。418 F. Supp. 553 (D. N. J. 1976) . 本件は、その控訴審であり、原審の判断を取り消している。



損害が明確ではない事件、環境型においてもセクハラが成立するかの問題は *Bundy v. Jacson* <sup>(14)</sup> で問題にされた。原告は女性労働者であるが、上司達から性に関する種々の嫌がらせを受け、それを上司達の上司に訴えたところ、その上司にも嫌がらせを受けたというものである。原告は、これらの誘いを拒否したため昇進を拒否されたとの主張を行った。コロンビア特別区巡回控訴裁判所は、人種、宗教、出身国に関する差別裁判で発展した実際に差別的な労働環境（substantially discriminatory work environments）の考慮に依拠し、性差別の結果として具体的な損害が発生する対価型にセクハラを限定することを拒否し、具体的な損害が発生しない場合でも公民権法違反は成立するとの判断を行った。そして、加害者が原告の上司であることを理由に使用者責任（vicarious liability）を認める判断を行っている。

*Bundy v. Jacson* で環境型のセクハラも公民権法に違反する性に基づく雇用条件差別であるとの判断が下されると、環境型セクハラを認めない裁判に対し環境型のセクハラを認める裁判も続出することになる。*Henson v. Dundee* <sup>(15)</sup> もその中の一裁判であるが、使用者責任について一定の制限を認めるものであった。事案は原告が上司から種々の性に関する嫌がらせを受けたというものであるが、第十一巡回控訴裁判所は *Bundy v. Jacson* の判示に従い、環境型のセクハラも公民権法違反の雇用条件差別になる旨判示した後、<sup>(16)</sup> 環境型のセクハラについての使用者責任について、被害者は使用者が上司の当該行為を知りあるいは知り得べきであったこと、そして迅速な救済行為を取らなかったことを証明しなければならない旨述べた。ただ、第十一巡回控訴裁判所は、対価型のセクハラにおいては使用者は当然に責任を負うとも判断している。第十一巡回控訴裁判所は、上司の悪行為につき環境型と対価型で使用者責任

---

(14) 641 F. 2d 934 (D. C. Cir. 1981). 連邦地方裁判所では、[Supervisors] “did not take the the ‘game’ of sexually propositioning female employees ‘seriously,’ ” との理由で、原告の主張は認められなかった。

(15) 682 F. 2d 897 (11th Cir. 1982).

(16) 第十一巡回控訴裁判所は、“the creation of an offensive or hostile work environment due to sexual harassment [could] violate Title VII irrespective of whether the complainant suffers tangible job detriment.” と述べ、この理由として被害者の性を理由としてセクハラが発生する場合被害者は雇用条件（terms, conditions, or privileges of employment）における違法な、デスパレートな取扱いに服さされることになる旨判断している。セクハラが成立する条件としては、被害者が保護対象のグループ（性）に属していること、不快な性に関する嫌がらせ（unwelcome sexual harassment）を受けたこと、嫌がらせの原因が性にあることを証明すること、当該嫌がらせが雇用条件に影響を与えたことを証明しなければならない旨判断する。最後の条件については、前述した出身国に関するあるいは人種のハラスメントが問題とされた *Rogers v. EEOC* の判旨に言及し、被用者の安寧な心理状態それ自体が公民権法が規定する雇用条件となる旨判断している。ただ、公民権法の下でセクハラと認められるために、当該セクハラは雇用条件を変え不快な労働環境を創設する程に広範囲なものでなければならず、被用者の安寧な心理状態がひどく害されたか否か全体の状況によって決定される旨判断している。*Rogers v. EEOC* で、第五巡回控訴裁判所は、次の様に判示していた。“[E] mployees’ psychological as well as economic fringes were statutorily entitled to protection from employer abuse and that the phrase ‘terms, conditions, or privileges of employment’ …… [was] an expansive concept which [swept] within its protective ambit the practice of creating a working environment heavily charged with ethnic or racial discrimination.”

を二分化するこの考えにつき、上司が対価型のセクハラを行う場合、上司は使用者から認められた雇用、解雇、昇進等、職権の範囲内で行動しているから使用者は当然責任を負うこと、一方環境型のセクハラについては上司の職権は直接環境型のセクハラに直結するものではない旨述べている。<sup>(17)</sup>従って、環境型セクハラにおいて使用者責任が追及され得るためには、上記の条件が必要となることになる。

公民権法は人種、性別等による使用者の雇用上の差別を禁止している。そして、使用者とは15人以上の従業員を雇用する通商に影響する産業に従事するものを意味するとされ、使用者のエージェントもまた使用者の定義に含まれるとされる。<sup>(18)</sup>ただ、法はエージェントの意味内容を明らかにしておらず、立法史もこれを明らかにするものではない。従って、管理職、上司が使用者のエージェントと言えるかどうか不明な状態にある。また、使用者の責任追求につきどのような制限がありうるか、あるいは制限がないのかについても立法上全く言及されてはいない。公民権法上の使用者の責任を考える場合、これを明らかにするものとして立法史が参考にならないとすれば、参考にすべきはコモン・ローであろう。これに関しコモン・ロー上発展してきたのは、上級者責任（respondent superior）の法理とエージェンシーの法理であろう。上級者責任の法理は主人と奉公人との関係等で主人は奉公人の不当な行為につきどの範囲まで責任を負うか等に関するものであり、エージェンシーの法理は本人と代理人との関係において本人は代理人が犯した不当な行為につきどの範囲まで責任を負うか等に関するものである。両法理は異なるものであると言われているが、<sup>(19)</sup>公民権法がエージェントとの文言を用いているため、最も参照すべきはエージェンシーの法理であろう。コモン・ローで発展したエージェンシーの法理の主要な内容は、現在エージェンシーのリステートメントに収録されている。コモン・ロー上、職権の範囲内で行動する従業員は使用者のエージェントとみなされてきたので、この範囲内で上司が行った不当な行為について使用者は責任を追及されることになる。ただ、環境型のセクハラについては、コモン・ローを文字通り適用すれば使用者は責任を問われないということになろう。Henson v. Dundeeはこのコモン・ローの結論を修正し、一定の範囲で使用者責任を容認している。

しかし、人種、宗教、出身国に関する上司のハラスメントに関しては、差別禁止の公民権法の立法趣旨を尊重して、当然のごとく使用者は公民権法の下で責任を負うと判断するのが裁判所の通例である。<sup>(20)</sup>確かに、これらのハラスメントは容易に被害者の労働環境を悪化させ

(17) 本件において、第十一巡回控訴裁判所は次の様にのべている。“[W] hen a supervisor gratuitously insults an employee, he generally does so for his own reasons and by his own means.”

(18) 公民権法上の規定は、以下の通りである。“The term ‘employer’ is defined as a person engaged in an industry affecting commerce who has fifteen or more employees……and any agent of such person……” 42 U. S. C. § 2000e (1988).

(19) Anne C. Levy, The change in employer liability for supervisor sexual harassment after Meritor: Much Ado about Nothing, 42 Arkansas Law Review 795 (1989), at 797-804.

ると推測できる。Henson v. Dundeeは、コモン・ロー上の結論を修正し、使用者責任追及の道を残しているものの、他のハラスメントに比べて、使用者責任の問題について環境型セクハラのみ例外であると判断したことになる。

セクハラには未説明の問題が数多く残されており、セクハラの成立要件そのものも明確にされている訳ではないが、このような状況の中で連邦最高裁判所に最初に係属したセクハラ事件は Meritor Savings Bank, F.S.B. v. Vinson<sup>(21)</sup>である。

### 三 セクハラに関する連邦最高裁判所裁判例

Meritor 事件は環境型セクハラを取り扱ったものであるが、事案の概要は被害者である女性被用者が仕事を失う恐れから上司の誘いに数十回応じ、それ以外にも種々のセクハラを受けたというものである。<sup>(22)</sup>なお、被害者は、加害者を恐れたためこのことを会社に報告もせず会社が設けているセクハラ救済手続も利用しなかったと証言している。被害者は無期限の病気休暇を取り、休暇の取り過ぎを理由として解雇された。裁判は差し戻しを含めて多少複雑な経過をたどるが、経過を別にして裁判所の判断を要約すれば、連邦地方裁判所は本件の関係は任意的な関係 (voluntary one) であり、使用者責任を考えると使用者は本件の事実を知らされておらず責任を問われない旨強調した。控訴裁判所は Bundy v. Jackson の判旨に依拠し、本件は明確に環境型のセクハラに該当し、使用者は上司の行ったセクハラにつきその事実を知りあるいは知り得べきか否かに関わらず絶対的責任を負う、公民権法は使用者の定義に使用者のエージェントも含むと規定し、公民権法の立法趣旨から言えば上司は雇用、解雇、あるいは昇進の権限を欠こうとも重要な仕事上の決定における多大な影響の存在、そうでなくとも影響を及ぼせると思われていること自体が被用者に強制する機会を与えるのであり、上司は公民権法上のエージェントに該当する旨強調している。

連邦最高裁判所は、公民権法が規定する雇用条件 (compensation, terms, conditions, or privileges) は具体的な経済的損失 (tangible loss of an economic character) のみを意味し労働環境の純粋に心理的な面 (purely psychological aspects of the workplace environment) は含んでいないとの主張を排し、議会がかかる意図を有していたとは証明されていないと判断している。逆に、EEOCは1980年にセクハラに関するガイドラインを出し、経済的な損害を含まないセクハラも公民権法に違反するとの見解を支持しており、ガイドラインが出されてからは

---

✓ (20) Maria M. Carrilo, Hostile Environment Sexual Harassment by a Supervisor under Title VII: Reassessment of Employer Liability in Light of The Civil Rights Act of 1991, 24 Columbia Human Rights Law Review 41 (1992-93), at 88.

(21) 477 U. S. 57 (1986) .

(22) 連邦最高裁判所は, “In addition respondent testified that Taylor fondled her in front of other employees, followed her into the women’s restroom when she went there alone, exposed himself to her, and even forcibly raped her on several occasions.” と述べている。



裁判所は一致して環境型のセクハラも公民権法に違反すると判断してきたと述べ、*Henson v. Dundee* の判旨を引用する。

次に、加害者と被害者の関係が任意的なものと思なされるか否かにつき、原告が自分の意思に反して関係を強制されたのではないという意味において当該関係が任意的であったという事実はセクハラに関して防御とはならない旨述べ、セクハラの主張につき大事なことは不快（unwelcome）であったということである、実際に不快であったか証明の難しい問題であるが被害者が任意に関係を持ったかは関係なく、不快であったということを示唆する被害者の行為を調査すべきである旨判断している。<sup>(23)</sup>

また、もし職場が差別的な脅し、あざけり、侮辱に満ち、つまり被害者の雇用条件を変え、濫用的な労働環境を創設する程 severe or pervasive であるならば（sufficiently severe or pervasive to alter the conditions of the victim's employment and create an abusive working environment）公民権法違反が成立する旨も述べている。

最後に、連邦最高裁判所は、連邦地方裁判所と控訴裁判所で見解が対立していた使用者責任の問題につき、最高裁自身の使用者責任に関する明確なルールを述べることを拒否し、この分野において議会は裁判所がエージェンシーの原則を参考にするよう期待していたと理解する。そして、最高裁は、使用者の定義に使用者のエージェントも含まれるとの議会の決定は使用者が責任あると判断される被用者の行為につき何らかの制限を設けようとした意図が明らかであると判断する。この理由により、最高裁は、上司によるセクハラにつき使用者は常に自動的に責任を負うとの控訴裁判所の見解を排すると共に、使用者に知らされなかったということも必ずしも使用者の責任を免除するものではない旨判断している。

Meritor 事件における連邦最高裁判所判断の最大の意義は、具体的な経済的損害を伴わない環境型のセクハラも公民権法違反の性差別に該当する旨明言したことであろう。これ以降、アメリカでは環境型のセクハラも公民権法に違反するとの認識で統一されていくことになる。ただ、環境型のセクハラも公民権法に違反するとして、最高裁はキー・ワードとしての不快（unwelcome）に言及しており、severe or pervasive の考えも述べているものの、環境型セクハラの成立要件についてその条件を詳細に述べている訳ではない。<sup>(24)</sup>更に、不快か否かを判断する場合、裁判所は特定の人間を想定して合理的に不快とみなされるか否かを判断する

---

(23) 原判示部分は、次の通りである。[T] he fact that sex-related conduct was “voluntary”, in the sense that the complainant was not forced to participate against her will, is not defence to a sexual harassment suit brought under Title VII. The gravamen of any sexual harassment claim is that the alleged advances were “unwelcome.” ……While the question whether particular conduct was indeed unwelcome presents difficult problems of proof and turns largely on credibility determinations committed to the trier of fact, the District Court in this case erroneously focused on the “voluntariness” of respondent's participation in the claimed sexual episodes. The correct inquiry is whether respondent by her conduct indicated that the alleged sexual advances were unwelcome, not whether her actual participation in sexual intercourse was voluntary…….

ことになると思われるが、この特定の人間が具体的な犠牲者本人なのか、被害者、通常は女性、すなわち合理的な女性を想定して判断するのか、性別を超えて合理的な人間を想定して判断するのか最高裁の判断から明確に読み取ることは難しい<sup>(25)</sup>。環境型セクハラ<sup>(25)</sup>の具体的な成立要件と想定される合理性の問題は、後の問題に持ち越されることになる。

この問題については、EEOCが1993年に人種、皮膚の色、宗教、性（Gender）、出身国、年齢、又は障害に基づくハラスメントに関するガイドライン<sup>(26)</sup>を発し、この中でEEOCはMeritor事件における最高裁判断の精神を尊重して、行為は不快な労働環境を創設するに十分な程 severe もしくは pervasive でなければならない（[The conduct must be] sufficiently severe or pervasive to create a hostile or abusive work environment.）と規定したため、環境型セクハラが成立する条件として、行為は被害者の雇用条件を変え不快な労働環境を創設する程に severe もしくは pervasive でなければならないとの理解が一般化する。

合理性の基準に関しても、Meritor 事件以後、下級審では合理的な女性の基準（reasonable woman test）と合理的な人間の基準（reasonable person test）が主張されたが、EEOCはこれについても、行為が不快な労働環境を創設する程十分に severe もしくは pervasive か、決定する基準は同じもしくは同様の状況におかれた合理的な人間が当該行為を不快と思うかである（whether a reasonable person in the same or similar circumstances could find the conduct intimidating, hostile, or abusive.）と規定し、reasonable person testが妥当である旨明言する。そして、合理性の問題についても、reasonable person testが一般化することとなる。

使用者責任に関する最高裁の判断は、分かり難いものである。最高裁は、使用者責任につ

---

✓ (24) Meritor 事件の後、下級審ではセクハラ<sup>(25)</sup>の成立条件を明らかにする努力が行われた。例えば、Rabidue v. Osceola Refining Co., 805 F. 2d 611 (6th Cir. 1986), cert. denied, 481 U. S. 1041 (1987) では、she is a member of a protected class; harassment was sexual; the harassment was unwelcomed; it had the effect of unreasonably interfering with the plaintiff's work performance and creating an intimidating, hostile, or offensive working environment that affected seriously the psychological well-being of the plaintiff. などと主張されている。

(25) Yates v. Avco., 819 F. 2d 630 (CA-6 1987), Ellison v. Brady., 924 F. 2d 872 (9th Cir. 1991) では、reasonable woman test が採用された。Yates 事件では、原告は特定の保護されたクラスの一員でなければならない、それは女性であると述べられている。Ellison 事件はフェミニストの立場に理解を示すものとして有名な判決であると解されるが、reasonable woman test が適当である理由として次の様に述べる。“We realize that there is a broad range of viewpoints among women as a group, but we believe that many women share common concerns which men do not necessarily share. For example, because women are disproportionate victims of rape and sexual assault, women have a stronger incentive to be concerned with sexual behavior. Women who are victims of mild forms of sexual harassment may understandably worry whether a harasser's conduct is merely a prelude to violent sexual assault. Men, who are rarely victims of sexual assault, may view sexual conduct in a vacuum without a full appreciation of social setting or the underlying threat of violence that a woman may perceive.” 一方、Davis v. Monsanto Chem. Co., 858 F. 2d 345 (6th Cir. 1988) では、reasonable person test が採用された。本件は性差別を扱うものではなく、人種差別、人種的ハラスメントを扱ったものであるが、合理的な人間の業務遂行が主張されている出来事により悪影響を受けうるかが問題にされた。

(26) 58 Fed Reg. 51266 (1993) (to be codified at 29 CFR pt. 1609).

いて議会はコモン・ロー上発展したエージェンシーの法理の適用を期待していると理解している。ただ、その内容を詳細に述べている訳ではなく、下級審の混乱のもととなるが、この問題は後の最高裁判断で詳細に検討されることとなる。

なお、Meritor 事件では主要な争点とならなかったが、セクハラ被害者の救済を巡っても、大きな問題が残されていた。セクハラを公民権法違反の性差別と捉えた場合、被害者に対する救済は公民権法が規定する救済に依らざるを得ないが、公民権法上の救済は賃金の遡及払いを伴う又は伴わない復職、雇用、その他裁判所が適切と考える衡平法上の救済とされており、損害賠償を含んではない。公民権法の下で明文の規定はないものの損害賠償請求が認められるかについては裁判所の意見は分かれていたが、EEOC v. Detroit Edison Co.,<sup>(27)</sup>で第六巡回控訴裁判所がこれを否定して以来、この問題は否定的に解されてきた。一般に、公民権法の下で認められる救済は弁護士費用と衡平法上の救済としての賃金の遡及払、差止命令、復職等であり、金銭賠償は認められないとされる。そして、裁判所の一般的傾向は、Patterson v. McLean Credit Union<sup>(28)</sup>で連邦最高裁判所の承認を受けている。セクハラ対策としては使用者に対する損害賠償請求が最も効果ある手段の一つであり、この方面の救済の充実が急がれたが、1991年の公民権法改正で救済手段として補償的・懲罰的損害賠償が公民権法に盛り込まれた。<sup>(29)</sup>

また、公民権法上の性差別として、1990年代の初頭からセクハラとは異なるものとしてジェンダー・ハラスメント（gender harassment）が登場してきている。一般に、ジェンダー・ハラスメントとはハラスメントの行為が性的な関心を含まない点においてセクハラとは区別されるものであるが、<sup>(30)</sup>裁判所はセクハラ法理を拡張してこれも差別になると判断してきている。<sup>(31)</sup>公民権法上の性差別禁止の趣旨から言えば、公民権法の趣旨が性的関心を含もうと含まないとも雇用の場における一切の性差別を禁止することにあると解するならば妥当な判断

(27) 515 F. 2d 301 (6th Cir. 1975), vacated on other grounds, 488 U. S. 951 (1977).

(28) 109 S. Ct. 2363 (1989).

(29) 改正前の規定内容は、[T] he court may enjoin the respondent from engaging in such unlawful employment practice, and order such affirmative action as may be appropriate, which may include but is not limited to, reinstatement or hiring of employees, with or without back pay (payable by the employer, employment agency, or labor organization responsible for the unlawful employment practice), or any other equitable relief as the court deems appropriate. 42 U. S. C. § 2000e-5 (g) との内容であったが、1991年改正公民権法、Pub. L. No. 102-166, sec. 102, § 1977A. は、[T] he complaining party may recover compensatory and punitive damages ……旨規定する。

(30) Barry A. Hartstein, Thomas M. Wilde, The broadening scope of harassment in the workplace, 19 Employee Relations L. J. 639 (1994) at 646.

(31) 例えば、Cline v. General Electric Capital Auto Lease, Inc., 757 F. 2d 923 (N. D. Ill. 1991). 事案は被害者が上司により好ましくないニックネームを付けられたり、腕や頭を叩かれたり、乱暴に扱われたなどというものであるが、かかる行為は性的な意味を持つものではないが被害者は女性であるということだけで狙われたと判断されている。

であり、この意味では雇用の場における性差別禁止の意味内容がもっと深く考察されるべきであろう。

Meritor 事件の後、連邦最高裁判所に係属した次の重要な事件は、Harris v. Forklift Systems, Inc.,<sup>(32)</sup>である。事案の概要は、被害者である女性従業員が社長から繰り返し侮辱的、差別的発言などを受け、これに抗議したところ謝罪されたものの、その後も同様の発言をされたので提訴したというものである。連邦地方裁判所は、社長の幾つかの発言は合理的な女性 (reasonable woman) を傷つけるものであるが、原告の心理的安寧さ (psychological well-being) に重大な影響を及ぼすと予想される程 severe なものではないとの理由等で原告の訴えを認めていなかった。<sup>(33)</sup>第六巡回控訴裁判所は連邦地方裁判所の判断を支持し、最高裁に係属した。本件において連邦最高裁判所が取り扱おうとした最大の争点は、当時控訴裁判所で見解が分かれていた環境型セクハラが成立する要件として心理的傷害が必要とされるか否かの問題である。<sup>(34)</sup>

連邦最高裁判所は、客観的に不快な労働環境—合理的な人間 (reasonable person) が不快と思うであろう環境—を創設するに十分 severe でない行為は公民権法違反にはならない、同様にもし被害者が主観的に環境が不快と感じないのであれば行為は実際に被害者の労働環境を変えるものではなく、公民権法違反は成立しない旨述べ<sup>(35)</sup>る。続けて、差別的、不快な労働環境は例えば被用者の心理的安寧さに重大な影響を与えるものではなくとも被用者の業務遂行を阻害し、仕事を続けようとする意欲、又はキャリアを向上させようとする意欲を減じる旨述べて、結論として環境が合理的に不快と感じられるべきであり感じられているならば、環境が心理的傷害をもたらす必要性はない旨判断している。<sup>(36)</sup>最後に、不快な労働環境と見なされるか否か、事件の全体状況を考慮して判断され得る (But we can say that whether an environment is “hostile” or “abusive” can be determined only by looking at all the circumstances.) 旨述べている。

---

(32) 126 L. Ed. 2 d 295 (1993).

(33) 連邦地方裁判所の判断要旨は、連邦最高裁判所の判決に引用されている。

(34) Rabidue v. Osceola Refining Co., 805 F 2 d 211 (CA 6 1986) では心理的傷害が要件とされ, Elison v. Brady, 924 F 2 d 872 (CA 9 1991) では心理的傷害は要件とされなかった。

(35) 原判示部分は、以下の通りである。“Conduct that is not severe and enough to create an objectively hostile or abusive work environment -an environment that a reasonable person would find hostile or abusive- is beyond Title VII’s purview. Likewise, if the victim does not subjectively perceive the environment to be abusive, the conduct has not actually altered the conditions of the victim’s employment, and there is no Title VII violation.”

(36) 原判示部分は、以下の通りである。“A discriminatorily abusive work environment, even one that does not seriously affect employee’s psychological well-being, can and often will detract from employees’ job performance, discourage employees from remaining on the job, or keep them from advancing in their careers. So long as the environment would reasonably be perceived, and is perceived, as hostile or abusive, there is no need for it to also be psychologically injurious.”

Harris v. Forklift Systems, Inc., における連邦最高裁判所の判断は、公民権法が規定する雇用条件差別の意味内容に結果を要求せず、不快な行為そのものの根絶を展望しているように思われる。このことは、環境が合理的に不快と感じられるべきであり感じられているならば、環境が心理的傷害をもたらす必要はないとの判断趣旨によく現れている。ハラスメントを根絶するためには結果としての雇用条件上の差別、不利益を要求するより、ハラスメント行為そのものを排除する方が近道である。ただ、公民権法は結果としての雇用条件差別を要求しており、連邦最高裁判所はキー・ワードとしての不快にそれを求めている。公民権法の、ある意味での限界とも言えるのかも知れない。連邦最高裁判所は、1998年に至り、3件のセクハラ事件を判断することとなる。Burlington Industries v. Ellerth<sup>(37)</sup> 及び Faragher v. City of Boca Raton<sup>(38)</sup> はいずれもセクハラにおける使用者責任が争点とされたものであり、Oncale v. Sundowner Offshore Services Inc.<sup>(39)</sup> では同性によるセクハラが公民権法違反になるか否かが争点とされた。

Oncale 事件の概要は、被害者である男性被用者が同僚男性から種々の性的嫌がらせ、レイプの脅し等を受け、上司にこれを訴えたところ無視されたため、性に基づく差別として裁判所に訴えたものである。連邦地方裁判所は、被害者は同性愛者ではなく、同僚も同性愛者ではないとの理由で訴えを認めなかった。第五巡回控訴裁判所もこの判断を支持し、事件は連邦最高裁判所に係属した。

連邦最高裁判所は、公民権法には同性によるセクハラ（same sex harassment）を排除する正当性が見られない、公民権法は雇用条件における性に基づく差別を禁止しているのであり、制定法上の条件に該当するいかなる種類のセクハラも法違反であるとする。そして、加害者が同性愛者である場合同性によるハラスメントは性差別の推定を受けやすいものであるが、ハラスメントの行為は性に基づく差別の推定を維持するために性的な欲望により動機づけられる必要性はないと判断する。最後に、性に基づく差別のみが禁止されているのであり、決定的な問題は一方の性のメンバーが他方の性のメンバーにはない雇用条件上の不利益に晒されるか否かであると指摘する。<sup>(40)</sup>

Oncale 事件における連邦最高裁判所の判断は、公民権法の趣旨が性的欲望に関係なく純粹

---

(37) 524 U. S. 742 (1998).

(38) 524 U. S. 775 (1998).

(39) 523 U. S. 75 (1998).

(40) 原判示部分は、以下の通りである。“Title VII does not prohibit all verbal or physical harassment in the workplace; it is directed only at ‘discriminat [ion] …… because of …… sex.’ We have never held that workplace harassment, even harassment between men and women, is automatically discrimination because of sex merely because the words used have sexual content or connotations. ‘The critical issue……is whether members of one sex are exposed to disadvantageous terms or conditions of employment to which members of the other sex are not exposed.’ ”



に性に基づく雇用条件差別を禁止していると解するならば、極めて妥当な判断であろう。ステレオタイプの理論、特定の性に対する支配欲あるいは嫌悪感等、性差別とは何かとの根源的問題は残るが、法的な場面では特定の性に対する雇用関係上の不利益を防ぐことで十分であると解される。

#### 四 小 結

連邦最高裁判所のセクハラに関連する主要な判断は、この後使用者によるハラスメントと差別防止に関する従業員教育の必要性が問題にされた1999年のKolstad v. American Dental Association<sup>(41)</sup>、セクハラ<sup>(42)</sup>の提訴期間を扱った2002年のNational Railroad Passenger corp. v. Morgan<sup>(43)</sup>、セクハラによる準解雇(constructive discharge)を審理した2004年のPennsylvania State Police v. Suders<sup>(44)</sup>、被用者がセクハラ関連で公民権法に関わる権利を行使したことに対する使用者の報復差別が問題とされた2006年のBurlington Northern & Santa Fe Railroad Company v. White<sup>(44)</sup>等と続くことになる。ただ、本稿の目的はセクハラを差別と捉えた場合、我が国の法理とどのような差異が生じるかということにあり、紙数の関係もありここで小結としたい。

公民権法は、性を理由とする雇用条件差別を禁止している。これを適用してのセクハラ<sup>(44)</sup>の成立要件に関する連邦最高裁判所の判断は三件みられたが、そしていずれも環境型セクハラに属するものであるが、その内容を簡単に要約するならば、特定の性が狙われるためセクハラ行為は性差別に該当する。行為は性的な意味を有するものに限られず、性的な意味を有しなくても特定の性が狙われる場合は性差別となる。公民権法で禁止されている雇用条件差別は、具体的な経済的損失を含むものに限られず、具体的な経済的損失がみられない労働環境の悪化も雇用条件差別とみなされ、更に労働環境の悪化により被害者が心理的傷害を負う必要もない。禁止される行為は不快な労働環境を創設するに十分な程 severe もしくは pervasive でなければならないが、全体状況を考慮して判断されるということになろう。

セクハラを性差別と捉えた場合、その最大の利点はMeritor判決に示されているように思われる。Meritor事件では被害者が形式的にせよその同意の下に上司の誘いに数十回応じているが、連邦最高裁判所はセクハラの可能性を否定していない。確かに、差別禁止の法理の下では被害者の同意はさほど重要な問題とは解せられないであろう。一方、人格権侵害との見地からは、形式的とはいえ被害者の同意がある場合人格権侵害が成立しうるか困難が残るように思われる。また、セクハラ<sup>(44)</sup>の犠牲者の立場からすれば、これを人格権侵害というより性差別と説明される方が分かり易いとも思われる。更に、差別禁止の法理は差別なき雇用社会

---

(41) 527 U. S. 526 (1999).

(42) 536 U. S. 101 (2002).

(43) 124 S. Ct. 2342 (2004).

(44) 126 S. Ct. 2405 (2006).

への展望を開くものである。

ただ、性差別でセクハラを考えた場合、限界もあるようである。性差別禁止の法理の下では、特定の性のメンバーが他方の性のメンバーにはない雇用条件上の不利益に晒されることが条件となるが、仮に同一の上司により両方の性がセクハラを受けた場合、論理的に公民権法違反は成立しないのではないかと<sup>(45)</sup>思われる。一方、人格権侵害で考えた場合、結論は異なりうるように思われる。

差別禁止の法理の下でのアメリカのセクハラを考察してきたが、セクハラのみならずハラスメント全体からすると、いわゆるパワーハラスメントのアメリカでの扱いが不分明であるように思われる。パワーハラスメントを仮に差別禁止の法理の下で処理しようとする場合、部分的には可能と思われるが限界があるように思われる。ハラスメント全体からすると人格権侵害の方が、射程範囲は広いということになるう。

いずれにせよ、ハラスメント根絶の問題は、比較的新しい問題である。アメリカではセクハラに関する一連の連邦最高裁判所判断の影響の下、セクハラの件数は減少してきているといわれる。<sup>(46)</sup>法の理論として差別禁止の法理がセクハラはもとよりその他のハラスメント根絶につきどれほど有効に機能するか、一層の理論進展を待ちたい。

---

(45) Jon D. Bible, A second generation of sexual harassment law: The Supreme Court rewrites the rules for the workplace, *Labor Law Journal* (Summer 1999) p. 115-. at 121 は、このような上司は粗野な人間と思われることはあっても、公民権法の意味内における sexual harasser ではないと主張している。

(46) EEOC 及び州の担当機関に提起されたセクハラ件数は、1999年には15889件みられたが、2007年には12310件に減少したと指摘されている。Jon D. Bible, Sexual harassment of teens in the workplace: Two seventh circuit decisions sound alarms for employers, *Labor Law Journal* (Summer 2008) p. 190-. at 190.